



## **Analisis Strategi Implementasi *Corporate Culture* Berdasarkan Perspektif Islam di PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli**

**Irmayani<sup>1</sup>, Nurbaiti<sup>2</sup>, Nurul Inayah<sup>3</sup>**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara <sup>1,2,3</sup>

*e-mail*: irmayanii386@gmail.com

### **Abstract**

*In this study the formulation of the problem is How Corporate Culture Implementation Strategy Based on Islamic Perspective at PT. Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. As for the purpose of doing this research is to find out How Strategy Implementation of Corporate Culture Based on Islamic Perspective at PT. Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. The method used in this research is descriptive qualitative research using secondary data and primary data. In collecting data, researchers used methods, observations, interviews and also documentation. Then the results obtained that the strategy for implementing Corporate Culture at PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli is divided into three parts. First, the socialization of the corporate culture that exists at PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli to each of its employees. This socialization is carried out during work meetings or directly during the morning briefing. Second, strengthening employees on the existing corporate culture at PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Third, the implementation of internal and external controls on the implementation of corporate culture at PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. The control is carried out by the Central Office of Bank Sumut by bringing in a team to control all activities at the bank.*

**Keywords:** *Strategy, Implementation, Corporate Culture, Islamic Perspective.*

### **Abstrak**

Penelitian ini yang menjadi rumusan masalahnya adalah Bagaimana Strategi Implementasi *Corporate Culture* Berdasarkan Perspektif Islam Di PT. Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Strategi Implementasi *Corporate Culture* Berdasarkan Perspektif Islam Di PT. Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif Deskriptif dengan menggunakan data skunder dan data primer. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode, observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Maka diperoleh hasil penelitian bahwa Strategi implementasi *Corporate Culture* pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli terbagi menjadi tiga bagian. Pertama, sosialisasi corporate culture yang ada di PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli terhadap setiap karyawannya. Sosialisasi ini dilakukan saat rapat kerja maupun secara langsung pada saat *morning briefing*. Kedua, pemantapan karyawan terhadap corporate culture yang ada pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Ketiga, dilakukannya control internal maupun eksternal terhadap penerapan corporate culture pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Yang mana control tersebut dilakukan oleh kantor Pusat Bank Sumut dengan mendatangkan tim untuk mengontrol seluruh kegiatan yang ada pada bank tersebut.

**Kata Kunci:** *Strategi, Implementasi, Corporate Culture, Perspektif Islam.*

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi Islam adalah “implementasi nilai-nilai yang dicontohkan rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu: *shidiq, istiqamah, fathonah, amanah, dan tabligh* (Hafidhuddin, 2003). Disamping lima unsur tersebut, *corporate culture* dari institusi syariah lain juga harus mencerminkan budaya Islami misalnya dalam cara melayani *customer* maupun *stake holder*, cara berpakaian, membiasakan shalat berjamaah, doa diawal dan diakhir bekerja dan sebagainya. Budaya kerja Perusahaan atau sering dikenal dengan nama Motto dari PT Bank SUMUT adalah “Memberikan Pelayanan TERBAIK”. Makna dari TERBAIK yaitu : Berusaha untuk selalu Terpercaya, Energik di dalam melakukan setiap kegiatan, Senantiasa bersikap Ramah, Membina hubungan secara Bersahabat, Menciptakan suasana yang Aman dan nyaman, Memiliki Integritas tinggi, Komitmen penuh untuk memberikan yang terbaik.

*Corporate culture* di PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli ini sendiri sudah dituangkan dalam Motto dari PT Bank Sumut. Tetapi belum maksimal penerapannya dan bila ditinjau dari perspektif Islam ada beberapa hal yang belum maksimal diterapkan di bank ini, karena PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli sendiri masih merupakan Unit Usaha Syariah yang masih berada dalam naungan Bank Sumut Pusat yang masih konven. Tetapi untuk menunjukkan eksistensinya bahwa bank ini bank yang syariah seharusnya segala sesuatu yang ada di bank ini harus kental dengan budaya Islam itu sendiri. Bukan hanya pada system transaksi jual beli saja yang syariah tetapi budaya perusahaan juga harus diperhatikan penerapannya (Supriyanto, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan kepada Bapak Faisal Akbar selaku Pimpinan Operasional di Bank Sumut KCP Syariah Multatuli, mengatakan “sumber daya insani yang ada di bank ini masih berasal dari konven jadi budayanya masih terbawa yang dikonven, meskipun begitu untuk system transaksi jual beli di bank ini sendiri sudah syariah”. Begitu juga hasil wawancara dari T Beby Maysarah selaku *Funding Sales Officer* di bank ini mengatakan “kalau masalah *corporate culture* itu masih dari kantor pusat, tapi budaya perusahaan juga tergantung kebijakan pimpinan. Kalau pimpinan membuat budaya perusahaan yang baru itu bisa saja untuk menguatkan lagi tentang konsep syariah di bank ini”. Pimpinan di sebuah organisasi idealnya menekankan pada budaya perusahaan (Supriyanto, 2022). Di bank ini sendiri sudah ada *corporate culture* sendiri seperti *morning briefing, roll play, jumat ceria*, dan karyawan diberi waktu untuk melaksanakan shalat duha dan mengaji.

Hasil studi di atas sudah menggambarkan bahwasanya PT Bank Sumut Syariah KCP Multatuli sudah memiliki serta melaksanakan *corporate culture* di perusahaan mereka. Hanya saja ada beberapa hal yang masih kurang maksimal dilakukan mereka. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka ditemukan rumusan masalah yaitu, Bagaimana Strategi Implementasi

*Corporate Cultuire* Berdasarkan Persfektif Islam Di PT. Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi implementasi *Corporate Culture* Berdasarkan Persfektif Islam di PT Bank Sumut Syariah KCP Multatuli.

## KAJIAN LITERATUR

### Corporate Culture Dalam Persfektif Islam

Terdapat pada Al-Quran surat Al-Fath ayat 29:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۗ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۗ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۗ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَرزِعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوَابِغٍ يُعْجَبُ الْكُرَّاعُ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ۗ

Artinya: Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.

Ayat diatas menggambarkan keadaan suatu organisasi, dimana dalam suatu organisasi pasti terdapat pemimpin, dan ada anggotanya yang memiliki pola/system perilaku atau nilai-nilai dalam organisasi. Ada pola/system yang keras (otoritik dan tertutup, ada pula pola/ system partisifasif dan terbuka). Pola otokritik dan tertutup bersifat keras terhadap orang-orang diluar keanggotaan mereka yang tida memiliki tujuan sama, dalam ayat al quran perilaku digambarkan sifat keras terhadap orang-orang kafir. Sedagkan pola (partisifasif dan terbuka) yaitu penuh kasih sayang terhadap sesame mereka atau visi dan misi (orang-orag muslim). Pola perilaku tersebut diungkapkan melalui rukuk, susjud, tampak juga dari bekas sujud sebagai bentuk ketaantan anggota terhadap pemimpin. Semua perilaku dan ketaantan yang rutin dilakukan termuat dalam kitab sebagaimana pedoman tertulis.

Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syariah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut Hakim, 2016). Konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami (Supriyanto & Permatasari, 2022). Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid, khilafah dan keadilan. Didin hafidhudin

mengatakan bahwa budaya organisasi Islami adalah, "Implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu: Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tablig". Penjelasan mengenai nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

1. Siddiq

Berarti memiliki kejujuran dan selalu melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang di sengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq. Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah dan itqan*), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu.

2. Istiqamah

Istiqamah Artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-quran, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu system yang memungkinkan kabaikan, kejujuran dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi dan ternafikan secara nyata. Orang dan lembaga yang istiqamah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus solusi serta jalan keluar segala persoalan.

3. Fathanah

Berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Sifat fatanah telah mengantarkan Nabi Yusuf as. dan timnya berhasil membangun kembali negeri Mesir.

4. Amanah

Berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat.

## 5. Tablig

Berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Tablig yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Disamping ke lima unsur diatas, *corporate culture* dari institusi syariah lain juga harus mencerminkan budaya Islami misalnya dalam cara melayani *customer* maupun *stake holder*, cara berpakaian, membiasakan shalat berjamaah, doa di awal dan diakhir bekerja dan sebagainya. Budaya perusahaan yang islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam perusahaan (Ilyas, 2019). Berikut ini hal-hal yang sudah selayaknya menjadi jati diri perusahaan dan melekat dalam kepribadian setiap karyawan diantaranya:

1. Dalam lingkungan kerja (kantor)  
Seperti halnya budaya salam, murah hati/sikap ramah dan melayani, cara berbusana, lingkungan kerja yang bersih dan islami, doa sebelum dan sesudah bekerja.
2. Kepribadian islami untuk *habluminallah*  
Seperti halnya Akidah, ibadah, akhlak, pemahaman Al Quran, fikrah islamiah.
3. Kepribadian islam untuk *hablumminannas*  
Seperti halnya keluarga yang islami (rukun dan bahagia), praktik muamalah sehari-hari, bermasyarakat (tidak eksklusif), memakmurkan masjid, menjauhi tempat-tempat maksiat, sederhana dan tidak bermewah-mewahan, tidak banyak utang, gemar menolong, tidak sombing atau angkuh, dan senantiasa menjaga hati.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ilhami, 2017) yang berjudul Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank BJB Syariah KCP Ciputat Pada penelitian ini sama-sama meneliti mengenai corporate culture. Sedangkan perbedaaan pada penelitian ini hanya berfokus pada nilai-nilai corporate culture saja, sedangkan pada penelitian sekarang menyangkut mengenai analisis strategi implementasi corporate culture berdasarkan persfektif islam. Hasil penelitiannya yaitu Ada beberapa implementasi budaya perusahaan diantaranya ialah morning briefing, buku saku, nilai militant, layanan dan holistic.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2016), dengan judul Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. Memiliki persamaan dalam nilai-nilai corporate culture berdasarkan persfektif islam. Perbedaannya terletak pada cakupan pembahasannya hanya budaya organisasi islamnya saja. Hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi

mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan pandangan islam.

Penelitian yang dilakukan (Hastono, 2009) yang berjudul Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat. Memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas tentang nilai-nilai islam pada budaya organisasi sebuah bank. Sedangkan perbedaannya Pada penelitian ini hanya berfokus pada nilai-nilai islamnya saja, sedangkan pada penelitian sekarang membahas mengenai analisis strategi implementasi corporate culture. Hasil dari penelitian ini yaitu Dalam pengaplikasian budaya organisasi bank syariah mandiri mengalami kesulitan dalam menerapkan budaya SIFAT. Maka dari itu terjadilah perubahan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menekankan pada analisis proses dari proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah (Gunawan, 2016). Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial melalui gambaran holistik dan memperbanyak pemahaman mendalam (Tarigan et. all., 2015). Penelitian ini penulis menggunakan metode interview, observasi, dan dokumentasi. Untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana *corporate culture* yang ada di Bank Sumut KCP Syariah Multatuli serta bagaimana penerapan dari *corporate culture* yang ada disana. Subjek pada penelitian ini adalah Pimpinan Kantor Cabang Pembantu, Pimpinan Oprasional Cabang Pembantu, Funding Sales Officer, Teller Dan Customer Service yang ada di Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Subjek penelitian ini saya ambil karena merekalah yang dapat menjadi sumber memperoleh keterangan penelitian mengenai implementasi *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah analisis strategi implementasi *corporate culture* berdasarkan perspektif islam di PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli.

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur. Yaitu penulis mengadakan wawancara dan observasi dan dokumentasi dengan informan yang berperan sebagai subjek penelitian pada Bank Sumut KCP Syariah Multatuli yaitu terdiri dari: Pimpinan Kantor Cabang Pembantu, Pimpinan Oprasional Cabang Pembantu, Funding Sales Officer, Teller Dan Customer Service yang ada di Bank Sumut KCP Syariah Multatuli.

## **PEMBAHASAN**

### **Tahap Sosialisasi**

Di dalam organisasi, sosialisasi diartikan sebagai proses pembelajaran anggota baru tentang nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang dipersyaratkan bagi

keanggotaan organisasi (Andre A. Hardjana, 2010: 7). Artinya pendatang baru hanya dapat diterima menjadi anggota dan karena itu dibenarkan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi, termasuk interaksi kerja, bila ia secara formal dinyatakan memenuhi persyaratan budaya mau sampai menerima dan mampu melaksanakan nilai-nilai, aturan-aturan dan kebiasaan-kebiasaan organisasi. Proses sosialisasi ini menjadi bagian paling penting dari penerapan nilai-nilai budaya. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang hasilnya menyatakan, bahwa proses sosialisasi memberikan manfaat dalam menerapkan budaya perusahaan yang terkandung dalam nilai-nilai budaya sebagai pedoman perilaku bagi setiap karyawan (Ilhami, 2017).

Berikut ini pernyataan dari Bapak Faisal Akbar selaku pimpinan operasional pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. "Proses strategi implementasi budaya perusahaan di bank ini seperti sosialisasi pada karyawan, baik itu melalui rapat cabang ataupun melalui pimpinan bank ini secara langsung saat *morning briefing*. Lalu sebelum menjadi karyawan bank ini setiap calon karyawan diberikan pemantapan terhadap budaya perusahaan yang ada di bank ini".

Hal ini diperkuat lagi oleh pendapat dari T. Beby Maysarah selaku Funding Sales Officer PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. "Metode dalam tahapan sosialisasi yang diterapkan di bank ini dengan cara *coaching* (pelatihan), *roll play*, *sharing seasen*, seharusnya setiap hari ketika *breafing* jika ada masalah pada hari yang lalu kita selesaikan pada hari berikutnya, saling melengkapi jika ada masalah, dan saring memberi solusi dalam setiap pekerjaan. Untuk *coaching* sendiri dilakukan satu tahu 3 kali pelatihan". Dari pernyataan yang diungkapkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembahasan mengenai tahapan sosialisasi ini sangat penting dan memberi manfaat yang besar bagi setiap karyawan yang akan berinteraksi di bank ini. Namun seiring berjalannya waktu dan dengan tekanan pekerjaan membuat para karyawan tidak rutin melakukan tahap-tahap sosialisasi yang berlaku seperti jarang melakukan *sharing seasen* di setiap harinya.

### **Pemantapan Terhadap Nilai-Nilai Budaya Perusahaan**

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Baird K, Wildercom C, Peterson M, menyebutkan bahwa semakin kuatnya budaya perusahaan yang berupa orientasi nilai-nilai yang dipegang perusahaan dapat meningkatkan daya tahan perusahaan di dalam merespon dan berjuang menghadapi tekanan dan ancaman lingkungan bisnisnya (Wijaya, 2017). Nilai-nilai organisasi menjadi acuan dan pegangan yang mempengaruhi semua anggota organisasi serta seluruh keputusan dan tindakan manajemen. Pengambilan nilai-nilai organisasi sebagai budaya oleh anggota organisasi akan turut mempengaruhi pengembangan kompetensi anggota organisasi. Reni Sori mengungkapkan

bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *corporate culture* mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja dan keefektifan organisasi.

Penerapan budaya perusahaan pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli dapat diwujudkan dalam kegiatan perusahaan sehari-hari. Seperti pernyataan dari Ibu T. Beby Maysarah selaku Funding Sales Officer PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. "Penerapan nilai-nilai budaya perusahaan sebenarnya dilakukan dengan aktivitas sehari-hari seperti *morning briefing* dimulai pengarahan atau evaluasi dari pimpinan untuk semua kegiatan yang akan dilakukan dan yang telah dilakukan kemarin, kemudian dilanjutkan dengan tanggapan atau masukan dari karyawan lain untuk memberikan ide-ide atau inofasi terkait kegiatan yang dilaksanakan setelah itu ditutup dengan membaca doa penutup oleh semua karyawan dan pimpinan secara bergilir, terakhir yaitu menyuarakan yel-yel Bank Sumut dengan lantang dan bersemangat untuk memulai kegiatan. *Morning briefing* ini dilakukan setiap hari Jum'at dengan nama 'Jum'at ceria'.

Perwujudan nilai-nilai budaya perusahaan pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli yaitu shalat fardu yang dilaksanakan awal waktu, membaca alquran di sela-sela waktu senggang, membiasakan shalat dhuha, karyawan melakukan tugas dengan berintegritas tinggi, mudah bergaul dan selalu memulai dengan salam, pimpinan yang selalu membimbing dan mengarahkan karyawannya dan sebagainya" Dari pernyataan yang disampaikan oleh ibu Beby tersebut dapat dilihat semua kegiatan yang dilakukan sudah mencakup nilai budaya perusahaan yang ada pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli yaitu nilai-nilai dari moto Bank Sumut "TERBAIK" dimana sudah peneliti jelaskan makna dari moto ini sebelumnya. Namun untuk pelaksanaannya sendiri pada bank ini belum maksimal penerapan dari nilai-nilai budaya yang telah ada.

### **Dilakukannya Kontrol Internal Maupun Eksternal**

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Namun pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan terget yang ditentukan suatu organisasi. Menurut Tradipa menyatakan pengendalian internal dapat tidak berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawai, seperti kekeliruan atau keslahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut (Sari, 2020).

Pernyataan dari Bapak Faisal Akbar selaku pimpinan oprasional pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli "Sebenarnya implementasi *corporate culture* sudah berjalan sesuai dengan peraturan, Cuma pada pelaksanaannya memang



harus terus diawasi karna setiap pekerjaan harus butuh pengawasan, misalnya pada *pront liner* ada budaya sadar layanan, masalah-masalah yang berhubungan dengan layanan *teller, customer service, pegawai back office, pimpinan cabang*, itu ada standar layanan dan itu merupakan bagian dari *corporate culture* juga. Dan biasanya Bank Sumut Pusat akan mendatangkan tim untuk mengontrol secara langsung terhadap penerapan budaya organisasi kesemua Kantor Cabang Bank Sumut termasuk Bank ini". Dari pernyataan ini dapat kita simpulkan bahwa tahapan kontrol pada bank ini sudah memang dilaksanakan dari Bank Sumut Pusat sendiri jadi pastinya sudah berjalan dan diterapkan budaya organisasi yang ada pada bank ini. Dan juga peranan dari tahapan kontrol ini sangatlah berperan penting karena akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Maka dari itu ditahap ini hendaknya diperketat lagi pengendalian internalnya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu, Strategi Implementasi *Corporate Culture* pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli terbagi menjadi tiga bagian. *Pertama*, sosialisasi corporate culture yang ada di PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli terhadap setiap karyawannya. Sosialisasi ini dilakukan saat rapat kerja maupun secara langsung pada saat *morning briefing*. *Kedua*, pemantapan karyawan terhadap corporate culture yang ada pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. *Ketiga*, dilakukannya control internal maupun eksternal terhadap penerapan corporate culture pada PT Bank Sumut KCP Syariah Multatuli. Yang mana control tersebut dilakukan oleh kantor Pusat Bank Sumut dengan mendatangkan tim untuk mengontrol seluruh kegiatan yang ada pada bank tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A (2012). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh: Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kepemimpinan Spritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MQ Corporation Bandung, Aceh: JIMMA.*
- Akbar F (2021), pimpinan oprasional Bank Sumut KCP Syariah Multatuli, wawancara ditempat, tanggal 26 Maret 2021
- Hafidhuddin (2003), *Manajemen Syariat Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Hakim, L (2016). *Jurnal Iqtishadia: Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Husein U (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- Ikhsan, M. Harahap (2019), *Analisis Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Asset BPRS, Dalam jurnal Ilmu Dan Bisnis Islam, Vol.5, No.1.*
- Ilhami, Yulisa (2017). *Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank BJB Syariah KCP Ciputat Tangerang Selatan.*
- Imam, G (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahfuzah (2019), *Strategi Implementasi Corporate Culture Di Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya Dalam Perspektif Islam.* Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Moeljono, D (2005). *Cultured Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo.
- Nuridin, I (2012). *Budaya Organisasi Konsep Teori Dan Implementasi*, Malang: UB Press.
- PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Utara, *Profil Bank Sumut*, diakses dari <http://www.banksumut.com/statis-34-profil.html> diakses pada tanggal 27 Maret 2021
- PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Utara, *Statement Budaya Perusahaan*, <http://www.banksumut.com/statis-49statementbudayaperusahaan.html> diakses pada tanggal 27 Maret 2021
- Rahmani, N.A. (2016). *metodologi penelitan ekonomi*, Medan : FEBI UIN-SU Press.
- Riani, A.L. (2011). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rusniati, A.H. (2014) *INTEKNA:Perencanaan Strategi Dalam Perspektif Organisasi Jurnal.*
- Sagita, AA. Et.all (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB): Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motifasi Kerja Sebagai Variabel Mediator.*
- Sitokdana, Melkior N.N, (2016) *Jurnal Teknik Informatika Dan System Informasi Andeka Rocky Tanaamah: Strategi Pembangunan E-Culture Di Indonesia.*
- Stephen P, Robbins and Coulter (2010), *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.

- Sule. T, Ernie, K. Saefullah (2017), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: KENCANA.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2022). *Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange*. 11(1).
- Supriyanto, A., & Permatasari, R. D. (2022). *Kesuksesan Muslimah Pelaku UMKM: Peran Dimensi Entrepreneurial Orientation*. 10, 267–286.
- Supriyanto Agus. (2022). *Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis*. *El-Hekam: Journal of Islamic Studies*, 7(1), 69–82.
- Tarigan, A.A Et.Al (2015). *Buku Panduan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UINSU*, Medan: Febi Press.
- Taufiqurakhman (2016). *Manajemen Strategic Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragam*: Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik.